

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil kerja seseorang dari tugas yang harus

dilaksanakan atau sasaran yang harus dicapai dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam batas kurun waktu tertentu (mangkunegara:2009).

Menurut Athoillah (2010:52) Pemahaman komunikasi yang disampaikan secara komunikatif dapat mengubah sikap, perilaku, pendapat atau pandangan, dan kehidupan sosial seseorang. Hal ini dikarenakan kegiatan komunikasi tidak hanya membuat orang lain mengerti dan mengetahui (informative), tetapi orang lain pun bersedia menerima sesuatu,ajakan,perbuatan/kegiatan (persuasive).

Motivasi berasal dari kata latin “monvere” yang bearti “dorongan atau penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.Menurut H.Stanford dalam Mangkunegara (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang kondusif karyawan untuk berkerja lebih optimal. Jika karyawan menyayangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas sehingga waktu berkerja dipergunakan secara efektif, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Purnamasari (2013) bahwa hasil berdasarkan data kuantitatif yang menunjukan hubungan komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan sebesar 1,86% terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Pratama, I wayan Mudiata Utama (2013) dengan kesimpulan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan secara persial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 5,483 > 1,988$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad AI Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dengan kesimpulan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan secara persial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 > 0,05$ .

Perbedaan dari penelitian Dewi Purnamasari (2013) dan Putu Ivan Ady Pratama (2013), Aldo Herlambang Gardjito (2014), dengan penelitian ini adalah dilihat dari objek yang akan dikaji. Obyek penelitian ini adalah perusahaan kuningan yang bergerak dalam bidang pembuatan kuningan. PT. Sampurna yang berlokasi di Juwana Kec. Juwana, Kab. Pati. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sehingga sumber data berupa data primer yang merupakan hasil penyebaran angket dan data skunder tentang gambaran mengenai objek penelitian, pengolahan data menggunakan komputer program SPSS yang digunakan untuk mencari uji t, uji F dan uji Diterminasi.

Sehubungan dengan masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan diantaranya adalah komunikasi. Komunikasi yang kurang komunikatif akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Belum sesuainya lingkungan kerja karyawan kadang menjadi masalah yang menghambat produktivitas kerja yang nantinya akan menghambat laju perkembangan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMPURNA di JUWANA.**

## **1.2 Ruang Lingkup**

Untuk memudahkan penjelasan dalam melakukan penelitian ini sesuai dengan tujuan, maka dari itu penulisan membatasi ruang lingkup yang terdapat di dalam permasalahan sebagai berikut:

Objek penelitian ini adalah PT. Sampurna Kuningan di Juwana

- 1.2.1 Penelitian ini menggunakan komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- 1.2.2 Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sampurna Kuningan di Juwana.

## **1.3 Perumusan masalah**

Berdasarkan uraian dan bukti masalah yang ada pada latar belakang di antaranya:

- 1.3.1 Permasalahan kinerja karyawan kurang adanya komunikasi yang komunikatif dalam hubungan umpan balik antar karyawan
- 1.3.2 Motivasi sudah diberikan kepada karyawan namun karyawan belum merasa termotivasi dalam kinerjanya.



- 1.3.3 Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dinilai dari sirkulasi udara, pencahayaan dan kebisingan.

Berdasarkan topik yang dimaksud dan ruang lingkup yang telah diuraikan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan di Juwana?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan di Juwana?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan di Juwana?
- 1.4.4 Apakah pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan di Juwana secara berganda?

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Untuk menganalisis komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan di Juwana.
- 1.5.2 Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan di Juwana.
- 1.5.3 Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan di Juwana.

- 1.5.4 Untuk menganalisis komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna kuningan di Juwana secara berganda.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu ekonomi serta dapat digunakan sebagai landasan dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam bidang dan kajian yang sama.

#### **1.6.2 manfaat praktis**

Bagi PT. Sampurna kuningan di juwana, hasil penelitian dapat memberikan gambaran kepada pengelola perusahaan tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah selanjutnya dimasa yang akan datang, apabila diperlukan.